

# Prospectives LPC-Caen

Effectifs ITA (Ingénieurs, Techniciens, Administratifs)

P. Laborie



# Situation nationale

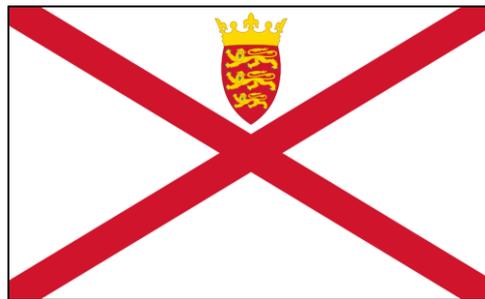
# What's this?



Durrell Wildlife  
Conservation  
Trust logo



Tip #1



Tip #2



<https://www.durrell.org/>

**Since 1959 our mission has been Saving Species from Extinction and, given the rapidly declining state of the natural world, is more important today than ever.**

# Au niveau de l'IN2P3 (chercheurs + IT)

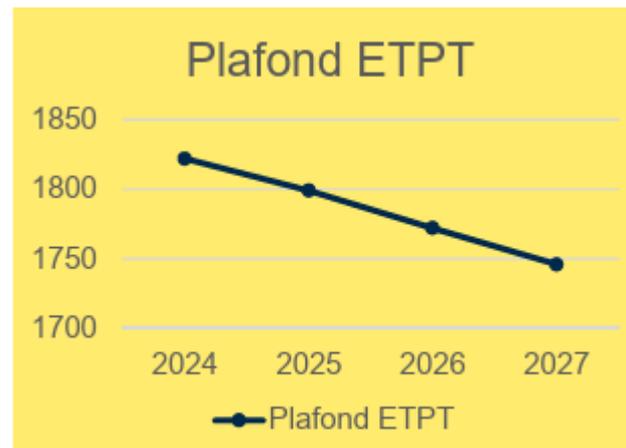
## Conséquence : forte tension sur la programmation des recrutements :

- Concours chercheurs : similaire aux départs
- Concours IT : inférieurs aux départs en retraite, départs volontaires non compensés



« Pour les IT : environ 2  
remplacements pour 3 départs »

**Conseil** : prévoir des recrutements CDD IT dans le cadre de projets ANR, EU, région car ceux-ci ne sont pas pris en compte pour le plafond d'emploi



Plafond ETPT :  
en **baisse programmée**  
(-1,3%/an)  
Inclut titulaires, contrats  
(hors TGIR), thèses.

# Prospectives techniques et ce qui en découle

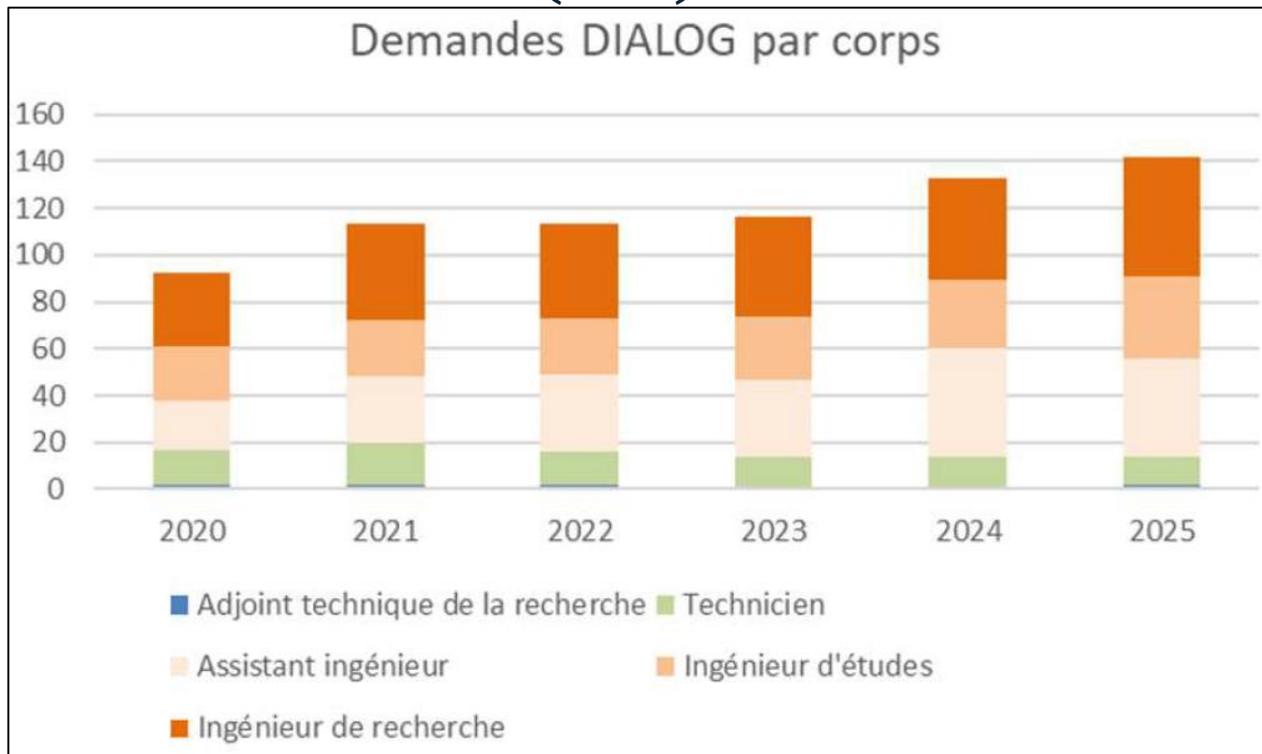
- Renforcer l'**approche multi-laboratoire**, afin de mener les projets de taille significative en **mettant en commun les savoirs et compétences**.
- **Associer chercheurs et ingénieurs** dans la démarche d'innovation technologique.
- Optimiser les engagements de l'institut en **favorisant les activités de haute technicité**.
- **Connaître, maîtriser et développer les compétences critiques nécessaires à l'institut**
- Des ingénieurs et techniciens **conjuguant** leur engagement et leur développement professionnel.
- **Renforcer une politique de formation** ciblée au service des projets de l'institut...

Actions concrètes :

- Mise en place de **réseaux fédérés** (Mi2i, EL2i, MECA2i...),
- Création de **Cellules Nationales d'Expertise** (cryogénie, qualité-projet-système, optique...)
- **Projets R&T** (Recherche et Technologie) et **thèses techniques**



# Au niveau de l'IN2P3 (ITA)



- Recrutements CNRS/IN2P3 : 30 à 35 IT / an
- Planification pluri-annuelle des demandes

# Quelques freins à l'embauche et leur conséquence

## La **rémunération** :

- faible par rapport au privé,
- peu d'améliorations des grilles en 30 ans, mais : suppression des échelons accélérés, ajout d'échelons « par le dessous »... => **allongement des grilles** => les salaires montent encore moins vite.

Le **CNRS est peu connu** (ou mal connu) des techniciens et ingénieurs

**Conséquence : des concours IT non pourvus !**



Risque : la baisse des recrutements IT pourrait à *terme* entraîner la généralisation de l'assistance technique

# Situation locale

# Au niveau de l'IN2P3 et du LPC-Caen (IT)

**Simulation :**  
Evolution de  
l'effectif ITA si  
recrutement  
de 30 ITA/an

| Horizon :       | 2030 | 2035 | 2040 |
|-----------------|------|------|------|
| TOTAL           | -2%  | -3%  | -3%  |
| APC             | 1%   | 2%   | 2%   |
| CC IN2P3        | 0%   | -5%  | -3%  |
| CPPM            | -4%  | -3%  | -1%  |
| GANIL           | 0%   | -2%  | 1%   |
| IJCLab          | -2%  | -3%  | -5%  |
| IN2P3           | -6%  | -11% | -19% |
| IP2I Lyon       | -1%  | -1%  | -3%  |
| IPHC            | -3%  | -6%  | 0%   |
| L2I - Toulouse  | 2%   | -6%  | -2%  |
| LAPP            | -2%  | 0%   | 1%   |
| LLR             | -2%  | -3%  | 3%   |
| LP2I - Bordeaux | -3%  | -7%  | -9%  |
| LPC - Caen      | -4%  | -7%  | -7%  |
| LPCA            | -3%  | -5%  | -6%  |
| LPNHE           | -2%  | -5%  | -5%  |
| LPSC            | -3%  | -5%  | -5%  |
| LUPM            | -6%  | -4%  | 1%   |
| OMEGA           | 5%   | 8%   | 7%   |
| SUBATECH        | -5%  | -9%  | -8%  |



Services LPC-Caen

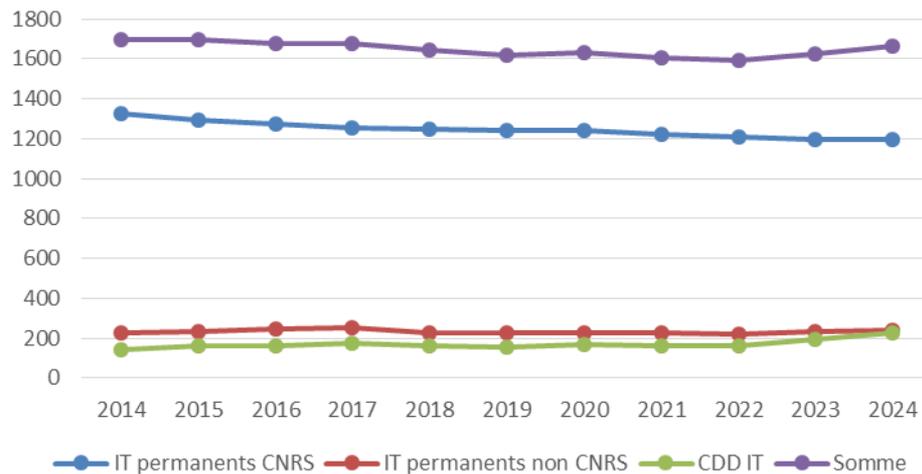
**Simulation :**  
Flux de permanents  
pour  
compenser les  
départs en  
retraite à échéance  
de 10 ans



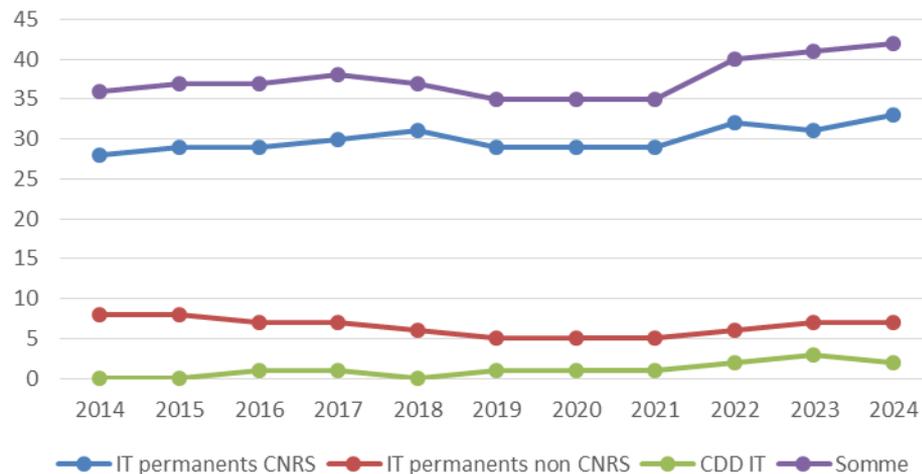
| TOTAL départs IT | 43,3 |
|------------------|------|
| APC              | 1,3  |
| CC IN2P3         | 3,3  |
| CPPM             | 2,4  |
| GANIL            | 4,2  |
| IJCLab           | 7,4  |
| IN2P3            | 0,8  |
| IP2I Lyon        | 2,9  |
| IPHC             | 3,8  |
| L2I - Toulouse   | 0,4  |
| LAPP             | 2,3  |
| LLR              | 1,2  |
| LP2I - Bordeaux  | 1,6  |
| LPC - Caen       | 1,8  |
| LPCA             | 1,9  |
| LPNHE            | 1,9  |
| LPSC             | 3,2  |
| LUPM             | 0,4  |
| OMEGA            | 0,3  |
| SUBATECH         | 2,2  |

# Evolution des effectifs IT (période 2014-2024)

## Evolution des effectifs IT (tous labos IN2P3)



## Evolution des effectifs IT@LPC-Caen



Remarque :  
sur la même période, l'effectif Ch./E.-C. du LPC est passé de 31 à 38 (+23%), grâce aux recrutements de chercheurs, c'est con-si-dé-ra-ble !

# Que peut-on dire ?

Augmentation du ratio chercheurs/ITA :

- **Davantage de demandes** vers les services techniques et administratif
- Rôle **essentiel** du **chef de service** (Organiser et distribuer le travail du service, Élaborer et suivre le plan de charge du service...)
- **Action récurrente : foire aux ETP** : anticipation des demandes (à 1 voire 2 ans)
- **Actions ponctuelles** :
  - **revues** d'opportunité (plusieurs services impliqués, demande plutôt conséquente),
  - échanges en amont des **Key Decision Points** de l'IN2P3

**Faudra t'il changer ou faire évoluer ce mode de fonctionnement ?**

# CQFR

- 1) Prévoir des recrutements d'**IT en CDD** lors du montage de dossier ANR, EU, région... car :
  - ceux-ci ne sont **pas pris en compte pour le plafond** ETPT,
  - ils constituent un **vivier** pour nos futurs recrutements de permanents.
- 2) Intégrer dans notre quotidien l'existence des **réseaux fédérés** et des **Cellules Nationales d'Expertise**, en plus des réseaux de l'institut (voire de la MITI - Mission pour les Initiatives Transverses et Interdisciplinaires)
- 3) Notre **ratio chercheurs/IT monte fortement**.
  - a) Cela **augmentera la charge de travail** des services techniques et administratif.
  - b) C'est aussi un **argument pour demander des postes ITA**. Pour obtenir ces postes, il est fortement souhaitable d'avoir un **vivier** : par le recrutement de **CDD** (point 1), en formant des **apprentis**, en proposant des **thèses techniques**...
- 4) Malgré leur charge de travail élevée, les IT devront **continuer à participer à des R&T IN2P3**, et plus généralement assurer la **veille technologique** pour conserver leur niveau d'expertise
- 5) Demander au moins 2 postes/an au CNRS (cf. planification pluri-annuelle.)
- 6) Bénéficier d'un pool d'ITA conséquent au laboratoire est une **spécificité** de l'IN2P3. Il faut **collectivement** le défendre et « **vendre** » **nos métiers techniques** aux plus jeunes (médiation scientifique et technique).

# Planche bonus

# Recrutements ITA demandés, période 2026-2030

| Profil demandé   | Tutelle(s)              |
|--|-------------------------|
| (T BAP C) Technicien en réalisation mécanique (C4D46) <b>Atelier</b>               | UNICAEN                 |
| (AI BAP C) AI en études mécaniques (C3D46) <b>B.E.</b>                             | CNRS                    |
| (AI BAP F) Assist. de médiation scientifique (F3B44) <b>Comm.</b>                  | CNRS ou UNICAEN         |
| (AI BAP C) Assistant-e ingénieur-e électronicien-ne (C3C43) <b>SEM</b>             | UNICAEN                 |
| (IR BAP E) Chef-fe de projet ou expert-e en Ingénierie logicielle <b>Info</b>      | CNRS                    |
| (IE BAP C) Ing. Electrotechnicien (C2D27) <b>SEM</b>                               | CNRS                    |
| (IR BAP C) Expert-e électronicien-ne (C1C44) <b>SEM</b>                            | CNRS                    |
| (AI BAP C) Assistant-e ingénieur-e en réalisation mécanique (C3D47) <b>Atelier</b> | UNICAEN                 |
| (IE BAP E) Ingénieur-e en ingénierie logicielle (E2C45) <b>Info</b>                | CNRS, UNICAEN, ENSICAEN |



# CONTACT

Philippe Laborie  
laborie@lpccaen.in2p3.fr



[www.lpc-caen.in2p3.fr](http://www.lpc-caen.in2p3.fr)



UNIVERSITÉ  
CAEN  
NORMANDIE



Normandie Université

